

Pengaruh *Talent Management* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Jaannatul Firdausi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

b100200548@student.ums.ac.id

M. Farid Wajdi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

fw265@ums.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh *talent management* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan (kasus di industri Pt Mutu Gading Textile Karanganyar). Metode penelitian ini ialah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mutu Gading Textile sebanyak 846 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, diperoleh jumlah sampel pada penelitian ini ialah 250 responden. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yang diperlukan dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada responden di PT Mutu Gading Textile Karanganyar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan Smart Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini ialah bahwa *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,317, nilai t-statistic sebesar 5,223 yang berarti lebih dari 1.96 dan nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0.05. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,645, nilai t-statistic sebesar 11,142 yang berarti lebih dari 1.96 dan nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0.05.

Kata Kunci

Employee Engagement, Talent Management, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi perlu memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan prestasi para karyawan di perusahaan tersebut (Nugroho et al., 2017). Faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja perusahaan ialah “*talent management* dan *employee engagement*”. Variabel ini sangat penting dalam hal efektivitas peningkatan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi harus mempunyai alat untuk mewujudkan peningkatan kinerja perusahaan dengan cara adanya pengembangan *talent management* dan *employee engagement*. Hal ini harus dapat di perkuat dengan adanya persyaratan dan kualifikasi dalam merekrut karyawan yang harus sesuai dengan peraturan yang telah disusun oleh masing-masing perusahaan (Riyanto dan Adhitama, 2020).

Pada era globalisasi saat ini, *talent management* dan *employee engagement* sangat berpengaruh bagi setiap kinerja karyawan. Dalam hal ini diperlukan adanya sumber daya manusia yang siap dan mumpuni untuk dapat mengikuti perkembangan zaman di era modern. Oleh karena itu, semua aspek yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan (Pakpahan et al., 2020).

Salah satu sumber daya yang sangat penting bagi bisnis atau organisasi adalah sumber daya manusianya. Ketika manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan benar, maka dapat mengidentifikasi arah kinerja yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Basuki et al., (2017) manajemen sumber daya manusia ialah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasi (Mulang, 2022).

Maka sumber daya manusia yang handal akan dapat memberikan pengaruh positif dalam menjadikan kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini ditunjukkan bahwasanya apabila sumber daya manusia yang baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan pula. Mangkunegara (2018:67) Kinerja adalah hasil dari kemampuan seseorang untuk berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kerja. Sedangkan menurut Muliawati dan Frianto, (2020) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari pencapaian kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan berdasarkan keahliannya.

Menurut Dermawan et al., (2022) faktor yang memengaruhi kinerja antara lain sikap dan pola pikir, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan dan manajemen, tingkat pendapatan, kesehatan dan remunerasi, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan prospek keberhasilan (Derman et al., 2022)..

Talent management ialah suatu sistem di dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi perencanaan sumber daya manusia (Banuari et al., 2021). Organisasi yang memiliki individu berbakat dalam tim SDM-nya dianggap sebagai aset yang dapat menjadi dasar untuk pengembangan manajemen kinerja, dengan harapan bahwa organisasi tersebut dapat mengalami perkembangan yang positif (Mahyuni et al., 2021)

Selama dua tahun terakhir, manajemen talenta (TM) semakin populer karena sumber daya manusia utama dipandang sebagai salah satu firma yang strategis menuju keberhasilan strategi bisnis. Sejalan dengan itu, organisasi sumber daya manusia juga telah mulai berinvestasi dalam seleksi, penarikan, dan pengembangan talenta internal untuk menciptakan jalur internal yang terdiri dari para pemimpin masa depan (Hassan et al., 2022).

Peningkatan kinerja seorang karyawan dapat dibuktikan dengan adanya hubungan baik antar karyawan dengan perusahaan yang mana bertujuan untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan agar dapat berkembang maju dan mampu berdaya saing kuat dengan perusahaan yang lain. Maka dari itu, proses untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya *employee engagement* (Cintani dan Noviansyah, 2020). Menurut Sopiah et al., (2020) mengemukakan pendapat bahwasanya *employee engagement* adalah cara berpikir seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang

didasarkan pada karakteristik mental seseorang ketika bekerja serta menimbulkan rasa antusiasme dan tantangan dalam bekerja.

Faktanya pada saat ini kurangnya karyawan berbakat untuk mengisi posisi penting ketika kesenjangan muncul hal ini akan menjadi masalah untuk organisasi. Oleh karena itu, strategi organisasi diperlukan untuk mengembangkan karyawan dan menciptakan basis talenta internal yang lebih luas di masa depan (Vu, 2020).

Maka dari itu, *employee engagement* dapat dikatakan sebagai pengembangan karyawan karena dilihat dari definisi tersebut bahwasanya didasari pada mental seseorang yang menimbulkan rasa antusiasme dan tantangan tersendiri bagi karyawan (Pawar, 2017).

PT Mutu Gading Textile ialah perusahaan industri tekstil yang menggunakan peralatan semi-otomatis dengan operator manusia untuk membuat barang-barang yang terbuat dari benang sintesis. PT Mutu Gading Textile, yang memproduksi 50.000 ton benang bertekstur poliester (PTY) per tahun, merupakan salah satu perusahaan manufaktur benang dengan pertumbuhan tercepat di Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT Mutu Gading Textile, Karanganyar dengan menggunakan teori *talent management*. Alasan penulis memilih obyek penelitian PT Mutu Gading Textile karena adanya jumlah karyawan yang sesuai dengan target responden yang akan penulis teliti.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Terry (2019) mendefinisikan manajemen sebagai suatu kerangka kerja atau proses yang melibatkan kepemimpinan sekelompok individu menuju sasaran atau tujuan organisasi yang sebenarnya. Menurut Hery (2018) mendefinisikan manajemen sebagai aktivitas menggunakan dan memanfaatkan orang lain untuk mengkoordinasikan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan secara efisien dan efektif. Selain menggabungkan tugas-tugas untuk memenuhi tujuan organisasi, manajemen juga memastikan bahwa tugas-tugas tersebut diselesaikan seefektif mungkin.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan dikenal sebagai manajemen. Menurut definisinya, manajemen didefinisikan sebagai proses koordinasi pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Dr. Sumanto, 2020) Manajemen SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut (Elbadiansyah, 2019) Manajemen SDM adalah proses dalam rangka mencapai tujuan dengan berafiliasi melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, yang digerakan serta dipekerjakan pada sebuah organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang bertujuan untuk mengatur

hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya organisasi lainnya sehingga dapat tercapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Kinerja Karyawan

Secara etimologinya, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Mangkunegara mengemukakan pendapat bahwa istilah kinerja berasal dari kata prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Sedangkan, menurut Wang, (2021) mengemukakan pendapat bahwasanya kinerja adalah hasil riset yang aktual sesuai dengan riset yang telah dilakukan secara objektif dan berkala.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan target dan sasaran awal perusahaan yang dimana dihasilkan riset yang actual dan dilakukan secara objektif dan berkala.

Talent Management

Menurut Dermawan et al., (2022) mengatakan bahwa *talent management* adalah sekumpulan kegiatan yang disatukan dalam pengelolaan karyawan berkinerja tinggi didalam setiap tingkatan organisasi dengan menjadikan pengadaan dan orientasi serta pengembangan talenta menjadi manajemen kinerja sebagai bahan dasar utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Perspektif *talent management* berjalan kearah yang lebih cenderung pada pengidentifikasian, pengoptimalisasian, pengembangan, perencanaan, pendorong perubahan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Ristian dan Ekhsan, 2023).

Employee Engagement

Menurut Riaz et al., (2021) mengemukakan pendapat bahwasanya *employee engagement* adalah cara berpikir seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang didasarkan pada karakteristik mental seseorang ketika bekerja serta menimbulkan rasa antusiasme dan tantangan dalam bekerja. Maka dari itu, *employee engagement* dapat dikatakan sebagai pengembangan karyawan karena dilihat dari definisi tersebut bahwasanya didasari pada mental seseorang yang menimbulkan rasa antusiasme dan tantangan tersendiri bagi karyawan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Talent Management terhadap kinerja karyawan

Talent Management merupakan kegiatan yang tidak hanya merekrut, melatih, dan menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang tepat dan pada waktu yang tepat, namun manajemen bakat adalah pelatihan tentang cara melakukan rotasi pekerjaan karyawan. Hal ini dapat membuat perusahaan memperbaharui keterampilan setiap karyawannya mempengaruhi tercapainya kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan penelitian menurut Ilham et al., (2022) manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: *Talent management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

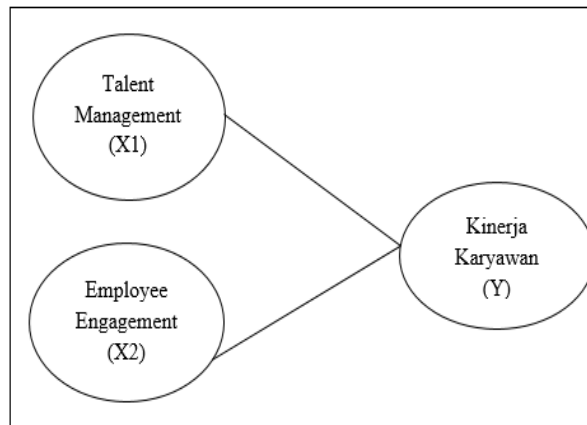
Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan

Menurut Putra dan Indrawati (2018) mengatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (Suhery et al., 2020) berpendapat bahwa *employee engagement* mempengaruhi aspek emosi karyawan sehingga berdampak pada perubahan sikap dan perilaku kerja karyawan. Beberapa diantaranya adalah meningkatkan kinerja kerja karyawan, kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidak

hadiran dan menurunkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. *Employee engagement* adalah keterlibatan dengan individu,kepuasan,dan antusiasme untuk pekerjaan yang karyawan lakukan. Sejalan dengan Trinovela dan Saragi, (2021) mendefinisikan bahwa *employee engagement* sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka. Menurut Setiawan dan Widjaja, (2018) mengatakan bahwa *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih antusias dan lebih menyukai pekerjaanya.

H2: *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini ialah kuantitatif, yaitu penelitian yang memperoleh data dalam bentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Mutu Gading Textile sebanyak 846 karyawan. Menurut (Hermawan, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar, tidak mungkin peneliti mempelajari semua populasi yang ada karena keterbatasan sumber daya dan waktu, dan peneliti dapat menggunakan sampel yang memperoleh data dalam bentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik diambil dari populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 250 sampel.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu. Terdapat beberapa kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel pada penelitian ini adalah:

1. Karyawan Aktif
2. Masa Kerja Minimal 2 Tahun.

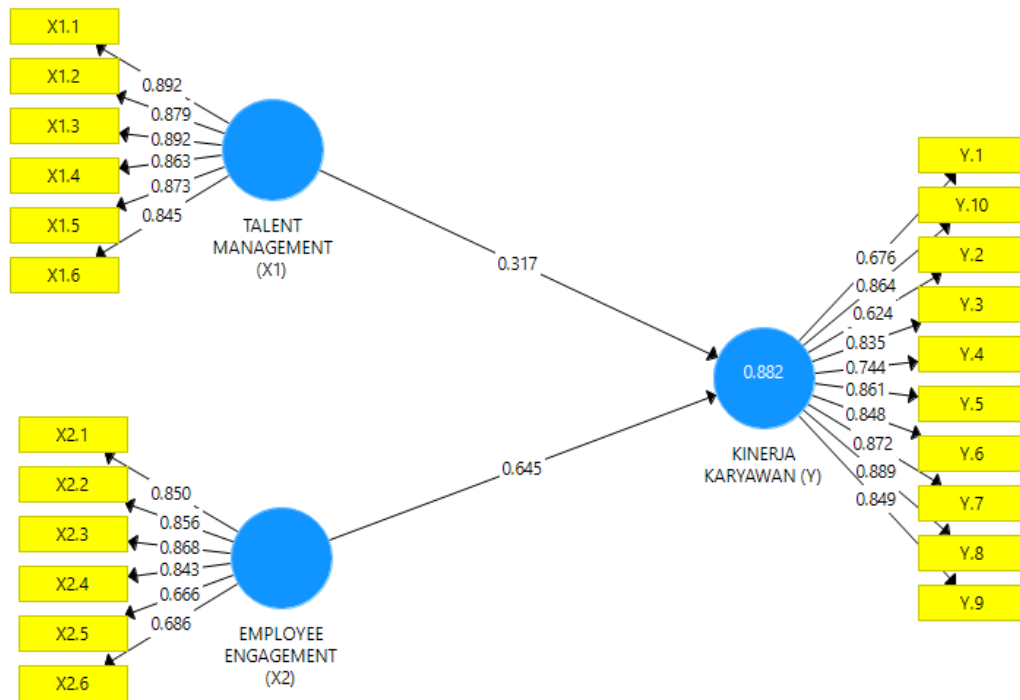
Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yang diperlukan dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuisisioner yang dibagikan kepada responden di PT Mutu Gading Textile Karanganyar. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melalui penyebaran kuisisioner yang dibagikan kepada responden di PT Mutu Gading Textile Karanganyar.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM) dengan Smart Partial Least Square (PLS). PLS memiliki beberapa model spesifikasi yang terdiri dari tiga tipe hubungan, yaitu *inner*

model, outer model, dan weight relation. Inner model menunjukkan spesifikasi hubungan antar variabel

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis Outer Model



Gambar 2. Outer Model

Convergen Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* lebih dari 0.7. Berikut adalah nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Talent Management (X1)	X1.1	0,892	Valid
	X1.2	0,879	Valid
	X1.3	0,892	Valid
	X1.4	0,863	Valid
	X1.5	0,873	Valid
	X1.6	0,845	Valid
Employee Engagement (X2)	X2.1	0,850	Valid
	X2.2	0,856	Valid
	X2.3	0,868	Valid
	X2.4	0,843	Valid
	X2.5	0,666	Valid
	X2.6	0,686	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,676	Valid
	Y.2	0,624	Valid
	Y.3	0,835	Valid
	Y.4	0,744	Valid
	Y.5	0,861	Valid
	Y.6	0,848	Valid
	Y.7	0,872	Valid
	Y.8	0,889	Valid
	Y.9	0,849	Valid
	Y.10	0,864	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Menurut (Chin,1998) skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Discriminant validity dapat diketahui melalui metode *AVE (Average Variance Extracted)* kurang dari 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas convergen (Fornell and Larcker, 1981). Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Talent Management (X1)</i>	0,764	Valid
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0,639	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,658	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu lebih dari 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk *talent management* sebesar 0,764, *employee engagement* sebesar 0,639, dan kinerja karyawan sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid* secara validitas diskriminan.

Composite Reliability

Composite reliability adalah keandalan pengukuran konstruk merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0.7. Di bawah ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Talent Management (X1)</i>	0,951	Reliabel
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0,913	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,950	Reliabel
----------------------	-------	----------

Sumber : Data primer yang diolah,2023

Dari tabel 3, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai lebih dari 0.7. Untuk nilai *talent management* sebesar 0,951, *employee engagement* sebesar 0,913, dan kinerja karyawan sebesar 0,950. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Cronbachs Alpha

Uji reliabilitas yang ke dua adalah *Cronbachs Alpha*. *Cronbachs Alpha* adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator variabel psikometrik. Menurut Cronbach, (1951) konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. dibawah ini merupakan nilai *Cronbachs Alpha* dalam penelitian ini.

Tabel 4. Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
Talent Management (X1)	0,938	Reliabel
Employee Engagement (X2)	0,884	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,940	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas lebih dari 0,6 yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

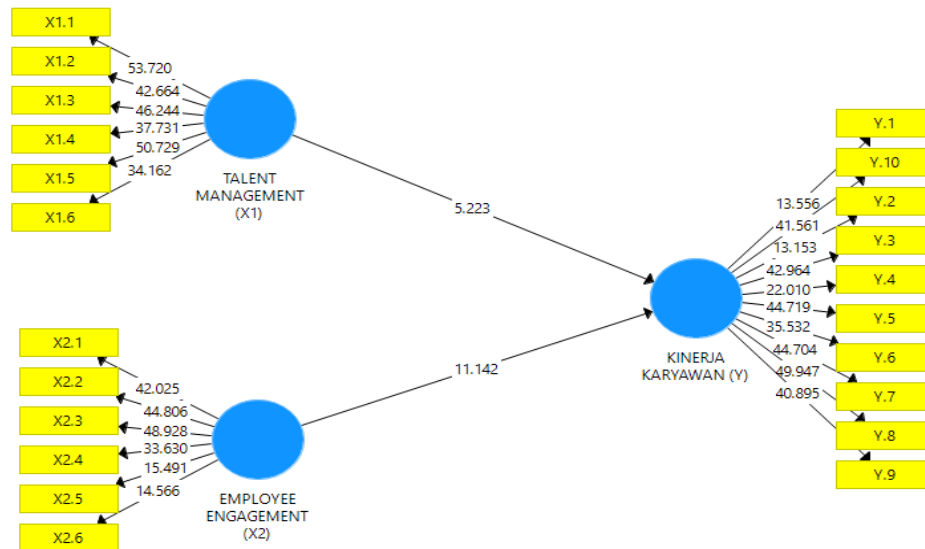
Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor(VIF). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 5, yang dimaksud bahwa tidak ada korelasi yang kuat antar variabel independen. Dibawah ini adalah nilai VIF yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 5. Collinearity Statistic (VIF)

Inner VIF Values	VIF	Keterangan
X1 -> Y	4,834	Non multicollinearity
X2 -> Y	4,834	Non multicollinearity

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel 5, hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji multikolinearitas dengan hasil dari variabel *talent management* terhadap kinerja karyawan sebesar 4,834. Dan nilai dari variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 4,834. Dari setiap variabel mempunyai nilai *cut off* lebih dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 5 maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.



Gambar 3. Inner Model

Analisis Inner Model

Uji Kebaikan Model (Goodness of fit)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam satu model yang kompleks. Uji kebaikan model ini terdiri dari dua uji yaitu *R Square* (R^2) dan *Q-Square* (Q^2).

Nilai R-Square

Nilai R^2 atau *R-Square* menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R^2 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 6. Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	0,881

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel *talent management* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,882 atau 88,2% maka hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai Q^2 dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*Predictive relevance*). Nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameterinya. Nilai Q^2 lebih dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q^2 kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,882. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan model penelitian sebesar 88,2%, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Nilai *F-Square* (F^2)

Dalam pengujian model structural dilakukan dengan melihat Q^2 (*Predictive relevance*). Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan, apabila nilai yang dihasilkan 0,002 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar) berpengaruh pada level struktural. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan smart PLS 3.0 diperoleh *F-Square* (F^2):

Tabel 7. *F-Square* (F^2)

Kinerja Karyawan	
<i>Talent Management</i> (X1)	0,176
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,729

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa kapabilitas prediksi nilai *talent management* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,176 tergolong sedang atau *moderate*. Dan nilai *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,729 tergolong besar atau kuat.

Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* untuk pengaruh langsung dan *specific indirect effect* untuk pengaruh tidak langsung (mediasi).

Menguji *path coefisien* dengan menggunakan proses *bootstraping* untuk melihat nilai *t statistics* atau *p values* (*critical ratio*) dan nilai *original sample* yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai *p value* kurang dari 0.05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai *p value* lebih dari 0.05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikasi yang digunakan adalah *t-statistic* 1.96 (significant level = 5%). Jika nilai *t-statistic* lebih dari 1.96 maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. dibawah ini merupakan nilai *path coefficient* hasil pengujian.

Tabel 8. *Path Coefisient* (*Direct Effect*)

	<i>Original Sample</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P-value</i>
<i>Talent Management</i> (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,317	5,223	0,000
<i>Employee Engagement</i> (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,645	11,142	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8, interpretasinya sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama menguji apakah *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan *original*

sample sebesar 0,317, nilai *t-statistic* sebesar 5,223 dengan dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* lebih dari 1.96 dan nilai *p value* kurang dari 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke pertama diterima.

2. Hipotesis kedua menguji apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,645, nilai *t-statistic* sebesar 11,142 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* lebih dari 1.96 dan nilai *p value* kurang dari 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke kedua diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Talent management merupakan kegiatan yang tidak hanya merekrut, melatih, dan menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang tepat dan pada waktu yang tepat, namun manajemen bakat adalah pelatihan tentang cara melakukan rotasi pekerjaan karyawan. Hal ini dapat membuat perusahaan memperbaharui keterampilan setiap karyawannya mempengaruhi tercapainya kinerja pegawai yang tinggi. Dalam pengelolaan karyawan berkinerja tinggi didalam setiap tingkatan organisasi dengan menjadikan pengadaan dan orientasi serta pengembangan talenta menjadi manajemen kinerja sebagai bahan dasar utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,317, nilai *t-statistic* sebesar 5,223 yang berarti lebih dari 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0.05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pusriadi dan Darma, (2020) menyatakan bahwa *talent management* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ilham et al., (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *talent management* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Putra & Indrawati (2018) mengatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* mempengaruhi aspek emosi karyawan sehingga berdampak pada perubahan sikap dan kinerja karyawan. Beberapa diantaranya adalah meningkatkan kinerja kerja karyawan, kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran dan menurunkan keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,645, nilai *t-statistic* sebesar 11,142 yang berarti lebih dari 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0.05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trinovela dan Saragi, (2021) mendefinisikan bahwa *employee engagement* sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka. Menurut Setiawan dan Widjaja, (2018) mengatakan bahwa *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih antusias dan lebih menyukai pekerjaannya. Dan menurut Wang, (2021) *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Talent Management dan Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Mutu Gading Textile. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan menggunakan Analisis path dapat ditarik kesimpulan sebagai *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Banuari, N., Absah, Y., & Siahaan, E. (2021). Analyze the Influence of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance through Employee Retention as Intervening Variable at PT Bhandha Ghara Reksa Divre I Medan. *International Journal of Research and Review*, 8(9), 189–204. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210926>
- Basuki, R., Setyawan, A. A., & Wajdi, M. F. (2017). Model Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkan Komitmen, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 146. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i1.153>
- Cintani, & Noviansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, Vol.8(1), 29–44.
- dalam Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120–134.
- Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1), 108–113. <https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>
- Hassan, A. G., Aprit Donianto, C., & Toar Joshua Kiolo, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work-Life Balance. *Modus*, 34(2), 158–183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- Ilham Safar, Mujahid, & Andini. (2022). Pengaruh Talent Mangement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(1), 142–150. <https://doi.org/10.56338/jsm.v9i1.2335>
- Mahyuni, A., Absari Indah Pratiwi, R., & Suprihartini, L. (2021). Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kota Tanjungpinang. *Student Online Journal*, 2(2), 1010–1018.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Nugroho, S. P., Isa, M., & Setyawan, A. A. (2017). Analisis Potensi Ekonomi dan Pengembangan Klaster Ikan di Kabupaten Sragen. *The 6th University Research Colloquium 2017 Universitas Muhammadiyah Magelang*, 8.

- Pakpahan, M., Eliyana, A., Hamidah, Buchdadi, A. D., & Bayuwati, T. R. (2020). The role of organizational justice dimensions: Enhancing work engagement and employee performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 323–332. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.49>
- Pawar, A. (2017). *Quality Work Life and Employee Engagement: Does Servant Leadership Influence Employee Quality Work Life and Employee Engagement: Does Servant Leadership Influence Employee Performance? February*. <https://www.academia.edu/>
- Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities: Studi Pada Karyawan Pt. Bintang Wahana Tata. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 54. <https://doi.org/10.30587/jre.v3i1.1317>
- Riaz, H., Ahmed, H., & Ali, S. B. (2021). Mapping the Impact of Employee Engagement on Job Performance with Mediating Role of Work-Life Balance: An Investigation of Private Sector Organizations in Pakistan. *Market Forces*, 16(2), 43–62.
- Ristian, W., & Ekhsan, M. (2023). Enrichment: Journal of Management The influence of talent management self efficacy and employee engagement on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2).
- Riyanto, S., & Adhitama, J. (2020). Maintaining Employee Engagement and Employee Performance during Covid-19 Pandemic at PT Koexim Mandiri Finance. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 8(3), 6–10. www.questjournals.org
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhery, Ravelby, T. A., Sutiyem, Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Trinovela, S., & Saragi, S. V. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- VU, H. M. (2020). Relationship between Work-Life Balance, Religiosity and Employee Engagement: A Proposed Moderated Mediation Model. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 339–345. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.n10.339>
- Wang, K. (2021). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Akademis.Id. *Kwik Kian Gie*.